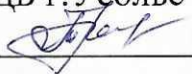


**МКУ «ЦБ г.Усолье-Сибирское»**

СОГЛАСОВАНО

Уполномоченный представитель  
работников МКУ  
«ЦБ г.Усолье-Сибирское»

  
Т.Г. Габидулина  
2022 г

УТВЕРЖДЕНО

приказом МКУ  
«ЦБ г.Усолье-Сибирское»

№ 190 от «25» июль 2022 г.

**ИНСТРУКЦИЯ**

вводного инструктажа по охране труда

г.Усолье-Сибирское

2022 г.

## **1. Общие сведения об учреждении. Политика и цели работодателя в области охраны труда.**

1.1. Муниципальное казенное учреждение «Централизованная бухгалтерия г.Усолье-Сибирское» образовано в 2015 г.

Организация относится к казенным учреждениям.

Основной вид деятельности – деятельность в области бухгалтерского учета.

Для выполнения указанного вида деятельности МКУ «ЦБ г.Усолье-Сибирское» имеет в оперативном управлении часть здания и гаражный бокс по адресу г. Усолье-Сибирское ул. Шевченко,16 оснащенное всем необходимым современным оборудованием.

1.2. Политика в области охраны труда учреждения направлена на решение следующих задач:

- соблюдение требований законодательства в области охраны труда;
- обеспечение сохранения жизни и здоровья работников, создание безопасных условий труда, предупреждение травматизма;
- обеспечение непрерывного роста профессионализма и квалификации работников в области охраны труда.

1.3. Реализация целей, поставленных перед руководителем учреждения политикой в области охраны труда осуществляется по средствам:

- обеспечения соблюдения законодательных и нормативных требований в области обеспечения охраны и условий труда;
- проведения оценки всех возможных рисков на рабочих местах, учёт специфики и вида деятельности, характера риска, с целью выявления возможных и реальных опасностей, а также обеспечения управления рисками в соответствии с утверждёнными в учреждении процедурами;
- организации работы по минимизации и возможному устранению рисков, угроз аварийности, чрезвычайных ситуаций, травматизма и заболеваемости работников, улучшение состояния здоровья;
- проведения анализа, результативности функционирования системы управления охраной труда (СОУТ) и принятие мер по увеличению её эффективности;
- повышения уровня безопасности и условий труда за счёт обеспечения безаварийной работы оборудования, внедрения новых технологий с применением современных средств коллективной и индивидуальной защиты;
- поддержания на высоком уровне и постоянное улучшение подготовки сотрудников в области обеспечения безопасности, путём организации качественного обучения;
- обеспечения доступности достоверной информации о состоянии условий и охраны труда для всех работников учреждения;

- повышения уровня ответственности и вовлеченности каждого работника учреждения, независимо от его профессии или должности в соблюдение обязанностей в области охраны здоровья и безопасности труда.

## **2. Основные положения трудового права.**

2.1. Основной Федеральным законом в области охраны труда - Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - Кодекс). Работодатель имеет право принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями. К локальным нормативным актам в области охраны труда относятся: инструкции по охране труда, коллективный договор, приказы, положения, правила внутреннего трудового распорядка и т. п.

2.2. *Трудовой договор* – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

Трудовые договоры могут заключаться:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 Трудового Кодекса РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 Трудового Кодекса РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок. В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок. Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому

оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет. С согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения.

Запрещается необоснованный отказ в заключение трудового договора. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме

При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. В случае, когда работник фактически допущен

к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы. В период испытания на работника распространяются положения ТК РФ и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения. Срок испытания не может превышать трех месяцев. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель. В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня, с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытания. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в судебном порядке. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия. Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях. Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

Работодатель обязан:

- отстранить от работы (не допускать к работе) работника появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование);

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан:

- если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором;

- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для

отстранения от работы или недопущения к работе. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр (обследование) не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон (ст. 78 Трудового Кодекса);
- 2) истечение срока трудового договора (ст. 79 Трудового Кодекса), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 Трудового Кодекса);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 71 и 81 Трудового Кодекса);
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (ст. 75 Трудового Кодекса);
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая ст. 74 Трудового Кодекса);
- 8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая ст. 73 Трудового Кодекса);
- 9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая ст. 72.1 настоящего Кодекса);
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 Трудового Кодекса);
- 11) нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 Трудового Кодекса). Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

### 2.3. Рабочее время и время отдыха

Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и уставом учреждения.

Для всех работников учреждения, в том числе: директор, заместитель директора, главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера, руководитель группы, начальник отдела, заведующий хозяйством, ведущий бухгалтер, веду-

щий экономист, ведущий юрисконсульт, бухгалтер 1 категории, экономист 1 категории, специалист по кадрам, секретарь руководителя, программист 1 категории, водитель автомобиля, уборщик служебных помещений - продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю.

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска - 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней предоставляется работникам в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год, часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части могут быть заменены денежной компенсацией.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев пропорционально отработанному времени.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (*п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169*).

В учреждении для работников, устанавливается ненормированный рабочий день, с предоставлением дополнительно оплачиваемых дней отпуска.

Общими выходными днями работников являются суббота и воскресенье.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем, не позднее чем за две недели до начала календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст. ст. 123,124 ТК РФ). По соглашению сторон ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части (ст. 125 ТК РФ).

Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;

- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;

- тяжелого заболевания близкого родственника – 14 календарных дня;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания. Время предоставления перерыва с 12 часов до 13 часов. Перерыв не включается в рабочее время и используется работником по своему усмотрению.

Работникам кроме установленных законодательством дополнительных отпусков, предоставляемых на общих основаниях, лицам, работающим в северных районах России, устанавливается ежегодный дополнительный отпуск продолжительностью 8 календарных дней.

Приказ руководителя учреждения об изменении режима рабочего времени в учреждении в связи с наступлением особых обстоятельств и о временном пе-



реводе работников на режим удаленной работы (иной режим рабочего времени) принимается по согласованию с уполномоченным представителем работников учреждения. Приказом определяются особенности регулирования при наступлении особых обстоятельств:

- особенности при организации временного рабочего места вне стационарного рабочего места в учреждении (проведение оценки условий труда и др.);
- предельное время работы работников в течение рабочего дня за компьютером с учетом требований санитарных норм и правил;
- порядок обеспечения компьютерами, другими необходимыми техническими средствами и программными продуктами, средствами защиты информации;
- гарантии сохранения заработной платы для лиц, которые по решению органов государственной власти подлежат самоизоляции;
- порядок и размер компенсации работникам затрат на использование услуг связи (в том числе интернет-связи);
- определение порядка подготовки и предоставления работниками отчета о проделанной работе (формы, сроки, объемы и т.д.);
- особенности порядка взаимодействия работодателя (представителей работодателя) и работников (представителей работников) в период действия особых обстоятельств;
- порядок формирования списка работников для работы в режиме удаленной работы (в ином режиме рабочего времени).

С каждым работником учреждения заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, которым временно устанавливается режим удаленной работы (иной режим рабочего времени) с определением особенностей работы в таком режиме.

Работникам, привлекаемым к работе в день, который установлен как нерабочий день с сохранением среднего заработка, предоставляется дополнительный оплачиваемый день отдыха. Данный оплачиваемый день отдыха может быть использован работником по своему усмотрению по согласованию с работодателем или присоединён к основному оплачиваемому отпуску.

Работодатель имеет право, при необходимости эпизодически привлекать работников, работающих на должностях, указанных в перечне должностей, которым устанавливается ненормированный рабочий день, к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени.

#### 2.4. Гарантии и компенсации

Компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральными законами обязанностей.

Согласно Трудовому кодексу Российской Федерации каждый работник имеет право на компенсации, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Размеры компенсаций работникам, занятых с вредными и (или) опасными условиями труда

- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуск.

Руководитель учреждения своевременно и в полном объеме перечисляет страховые взносы во внебюджетные фонды и обеспечивает на этой основе постоянное социальное обслуживание работников учреждения.

Работники учреждения освобождаются от работы при прохождении диспансеризации на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления, согласованного с работодателем.

Работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работникам учреждения, прошедшим вакцинацию (ревакцинацию) от коронавирусной инфекции (COVID-19) предоставляется два оплачиваемых дня отдыха.

2.5. Правила внутреннего трудового распорядка, трудовая дисциплина. Нормальная продолжительность рабочего времени, в соответствии со ст. 91 Трудового Кодекса Российской Федерации:

- рабочее время- время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

- нормальная продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю. Работодатель обязан вести учёт рабочего времени, фактически отработанного каждым работником.

Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней в соответствии со ст. 95 Трудового Кодекса Российской Федерации, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню уменьшается на один час.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в соответствии со ст.97 Трудового Кодекса Российской Федерации может производиться как по инициативе работника (совместительство) ст. 284, так и по инициативе работодателя (сверхурочная работа) ст. 99.

По личному заявлению работника работодатель имеет право разрешить работнику работу по другому трудовому договору в учреждении по иной профессии, специальности, должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

Работник имеет право заключить трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях внешнего совместительства. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать 4 часов в день и 16 часов в неделю.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работодателя (сверхурочная работа), в соответствии со ст. 99 ТК РФ.

Режим рабочего времени.

Режим рабочего времени, в соответствии со ст. 100 Трудового Кодекса Российской Федерации - пятидневная рабочая неделя двумя выходными днями (суббота, воскресенье) с 08-00 часов до 17-00 часов.

Виды времени отдыха в соответствии со ст. 107 Трудового Кодекса Российской Федерации:

- перерыв на обед с 12-00 часов до 13-00 часов;
- работникам, непрерывно работающим с компьютерной и множительной техникой, устанавливаются дополнительные регламентируемые перерывы продолжительностью 5 минут в конце каждого часа.
- выходные дни – суббота, воскресенье;

Время отдыха характеризуется тем, что работник в соответствии с законом и правилами внутреннего трудового распорядка свободен от исполнения своей основной обязанности – выполнять работу, предусмотренную трудовым договором или поручаемую ему в соответствии с трудовым законодательством.

2.6. Ответственность за нарушение правил внутреннего трудового распорядка.

Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, влечет за собой применение мер дисциплинарного и общественного воздействия, а также применение мер, предусмотренных действующим законодательством.

За нарушение трудовой дисциплины работодатель применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

Увольнение в качестве взыскания может быть применено за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором, уставом учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка. За прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня, либо отсутствие на рабо-

чем месте более четырех часов подряд в течение рабочего дня) работодатель применяет дисциплинарное взыскание.

Дисциплинарное взыскание применяется работодателем в пределах предоставленных им прав.

До применения взыскания от нарушителей трудовой дисциплины должны быть потребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание применяется руководителем не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объясняется работнику под расписку в трехдневный срок.

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию. Директор по своей инициативе или ходатайству трудового коллектива может издать приказ о снятии взыскания, не ожидая истечения года, если работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и притом проявил себя как хороший, добросовестный работник. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные выше, не применяются.

### 3. Организация работы по охране труда

3.1. В учреждении устанавливается двухуровневая система управления охраной труда.

Уровни управления охраной труда:

- 1) в учреждении в целом - уровень управления "А";
- 2) в группе - уровень управления "Б".

На уровне управления "А" устанавливаются обязанности:

- 1) МКУ «Централизованная бухгалтерия города Усолъе-Сибирское» в лице директора (руководителя) и заместителя директора учреждения;

На уровне управления "Б" устанавливаются обязанности:

- 1) руководителя группы;
- 2) работника, уполномоченного исполнять обязанности по охране труда;
- 3) иных работников.

Право работников на участие в управлении охраной труда реализуется в различных формах, в том числе:

- проведение уполномоченным представителем работников учреждения консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов по охране труда и планов (программ) улучшения условий и охраны труда;
- получение от руководителя учреждения информации по вопросам, непосредственно затрагивающим законные права и интересы работников в области охраны труда;
- обсуждение с руководителем учреждения вопросов охраны труда, внесе-

ние предложений по совершенствованию работы в области охраны труда;

- участие в разработке и принятии коллективных договоров;
- иные формы, определенные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, учредительными документами учреждения, коллективным договором, локальными нормативными актами.

3.2. По инициативе работодателя и (или) по инициативе работников создается комитет по охране труда.

Комитет по охране труда является составной частью системы управления охраной труда в учреждении, а также одной из форм участия работников в управлении организации в области охраны труда. Работа Комитета строится на принципах социального партнерства. В состав Комитета на паритетной основе входят представители работодателя и уполномоченный представитель работников учреждения.

Задачами Комитета являются:

а) разработка на основе предложений членов Комитета программы совместных действий работодателя, уполномоченного работниками представителя по обеспечению соблюдения государственных нормативных требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;

б) организация проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах, подготовка по их результатам, а также на основе анализа причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости предложений работодателю по улучшению условий труда;

в) содействие специалисту по охране труда в информировании работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, о полагающихся работникам компенсациях за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, средствах индивидуальной защиты.

3.3. Опасные и вредные производственные факторы, характерные для учреждения.

Вредный производственный фактор - фактор среды и трудового процесса, воздействие которого на работников при определенных условиях (интенсивность, длительность и др.) может вызвать профессиональное заболевание, временное или стойкое снижение работоспособности, повысить частоту соматических и инфекционных заболеваний, привести к нарушению здоровья потомства.

К опасным факторам рабочей среды относится фактор среды и трудового процесса, который может быть причиной острого заболевания или внезапного резкого ухудшения здоровья, смерти. В зависимости от количественной характеристики и продолжительности действия отдельные вредные факторы рабочей среды могут стать опасными.

Опасные и вредные производственные факторы подразделяются на четыре группы:

- 1) Физические;
- 2) Химические;
- 3) Биологические;
- 4) Психофизиологические.

Основными опасными и вредными производственными факторами на рабочих местах в Учреждении могут являться: поражение электрическим током; тяжесть, напряженность трудового процесса; недостаточная естественная и искусственная освещенность на рабочем месте; нервно-эмоциональное напряжение и др. В Учреждении утверждается перечень работ и профессий, к которым предъявляются дополнительные требования безопасности.

Негативными факторами при работе на компьютере являются электромагнитные излучения, статическое электричество, ионизация воздуха, прямая и отраженная блёскость монитора, локальные перегрузки мышц кистей рук, перенапряжение зрения, длительное нахождение в одной позе, умственное перенапряжение, монотонность труда, эмоциональные перегрузки и др. Под воздействием этих факторов у работника появляется быстрая утомляемость, головная боль, резь в глазах и ухудшение зрения, заболевания позвоночника, суставов рук, ног, заболевания вен конечностей. Для избежания вредного воздействия ПЭВМ, существуют некоторые ограничения по размещению компьютеров и режиму работы на них. Согласно санитарным правилам площадь одного рабочего места, оборудованного ПЭВМ с другой оргтехникой, не должна быть менее 6,0 кв.м, расстояние между экраном монитора и работником принимается не менее 0,5 м. Для обеспечения безопасности работников на соседних рабочих местах тыльной поверхности одного монитора и экрана другого монитора должно быть не менее 2м., а расстояние между боковыми поверхностями мониторов - не менее 1,2м. Вредное влияние на глаза проявляется в необходимости постоянного напряжения глаз при считывании информации с экрана, поэтому для профилактики негативных воздействий необходимо соблюдать режим работы и отдыха. Так например, при работе на компьютере более 6-ти часов (при 8-ми часовой смене), необходимо устраивать перерывы на 15 минут после каждого рабочего часа. Во время перерывов необходимо проветривать помещение. Работы на ПЭВМ более 6-ти часов в смену не допускаются. Уровень освещенности рабочего места при работе с компьютером должен составлять 500 лк., монитора - 300 лк., при этом монитор и источники света должны быть расположены таким образом, чтобы не создавать бликов на поверхности экрана. Постоянное напряжение рук может привести к «синдрому лучезапястного сустава» вызываемого повторяющимися нагрузками, а статичная напряженная поза при продолжительной работе - к воспалению мышц спины (остеохондрозы), заболеваний суставов. Влияние этих вредных факторов снижается правильной организацией рабочего места - оптимально подобранной мебелью, правильно размещенными элементами компьютера.

Мобильные аппараты, которыми пользуются работники учреждения, являются источником высокочастотного электромагнитного излучения. Его действие на тело человека аналогично излучению, применяемому в микроволновых печах. Конечно, мощность его гораздо меньше, однако оно тоже способно приводить к локальному нагреву тканей, разрывам молекул ДНК и прочим повреждениям клеток. Проводимые исследования доказали четырехкратное увеличение риска развития опухоли уха, а также риска развития опухоли мозга у пользователей мобильных телефонов с 10-ти летним стажем. Доказано также,

что двухминутное использование мобильного телефона изменяют биоэлектрическую активность мозга в течение последних двух часов после окончания разговора. Не следует носить телефон на груди или животе, разговор не должен длиться более 3-х минут, перерыв между звонками должен быть не менее 15 минут, в условиях неустойчивого приема мощность излучения автоматически повышается до максимальной величины, поэтому рекомендуется воздержаться от длительных переговоров или найти место с устойчивым приемом, использование гарнитуры и написание СМС вместо голосового общения многократно снижает негативное влияние излучения от мобильного телефона.

Малоподвижный образ жизни вызван отсутствием регулярных физических нагрузок и сидячей работой. Последствия такого времяпрепровождения - слабый отток лимфы, атония кишечника, утомляемость, головная боль и множество других проблем со здоровьем. Причиной недомоганий могут быть так называемые токсины усталости, которые возникают в организме из-за малоподвижности офисного труда. Незаметно скапливаясь в организме, они вызывают многие заболевания, в том числе позвоночника, сердца, сосудов, снижение сексуальной активности и др. Поэтому, чтобы продуктивно работать и избежать развития заболеваний, работникам с малоподвижным трудом необходимо в перерывах делать физические упражнения восстанавливающие ток лимфы, крови, работу суставов в полном объеме. Работникам рекомендуется в выходные дни и после работы больше времени проводить на свежем воздухе, сочетая отдых с занятиями спортом.

3.4. При рассмотрении возможных перечисленных опасностей работодателем осуществляется анализ, оценка и упорядочивание всех выявленных опасностей исходя из приоритета необходимости исключения или снижения уровня создаваемого ими профессионального риска, с учетом не только штатных условий своей деятельности, но и случаев отклонений в работе, в том числе связанных с возможными авариями.

Оценка уровня профессиональных рисков для разных процессов и операций с учётом специфики деятельности учреждения осуществляется самостоятельно без привлечения специализированной организации. Выявление (идентификация) опасностей, представляющих угрозу жизни и здоровью работников, и составление их перечня производится с учетом рекомендаций по классификации, обнаружению, распознаванию и описанию опасностей.

Управление профессиональными рисками представляет собой комплекс взаимосвязанных мероприятий и процедур, являющихся элементами системы управления охраной труда и включающих в себя

- а) выявление опасностей;
- б) оценка уровней профессиональных рисков;
- в) снижение уровней профессиональных рисков

Данные мероприятия осуществляются в учреждении на основании утвержденного Положения об управлении профессиональными рисками.

3.5. Контроль состояния условий и охраны труда предусматривает измерение (определение) и оценку опасных и вредных факторов производственной среды и трудового процесса на рабочем месте. Наиболее полную характеристи-

ку состояния условий труда на рабочем месте получают при проведении специальной оценки условий труда.

Эта процедура предусматривает оценку условий труда на рабочих местах, выявление вредных и (или) опасных производственных факторов, оценку применяемых средств защиты, а также разработку мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями.

Специальная оценка условий труда на рабочем месте проводится не реже чем один раз в пять лет.

С целью организации процедуры организации и проведения оценки условий труда работодатель, исходя из специфики деятельности учреждения устанавливает (определяет):

а) порядок создания и функционирования комиссии по проведению специальной оценки условий труда, а также права, обязанности и ответственность ее членов;

б) организационный порядок проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах работодателя в части деятельности комиссии по проведению специальной оценки условий труда;

в) порядок осуществления отбора и заключения гражданско-правового договора с организацией, проводящей специальную оценку условий труда;

г) порядок урегулирования споров по вопросам специальной оценки условий труда;

д) порядок использования результатов специальной оценки условий труда.

В территориальный орган Федеральной службы по труду и занятости работодателем учреждения подается декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда в отношении рабочих мест, на которых вредные и опасные факторы производственной среды и трудовых процессов не выявлены. Декларация подается не позднее 30 рабочих дней со дня внесения сведений о результатах проведения специальной оценки условий труда в Федеральную государственную информационную систему учёта результатов проведения специальной оценки условий труда.

Декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда является бессрочной в случае сохранения условий труда на соответствующем рабочем месте.

В случае, если с работником, занятым на рабочем месте, в отношении которого принята декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, произошел несчастный случай на производстве (за исключением несчастного случая на производстве, произошедшего по вине третьих лиц) или у него выявлено профессиональное заболевание, причиной которых явилось воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов, либо в отношении работника и (или) на его рабочем месте выявлены в ходе проведения федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, нарушения государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных



нормативных правовых актах Российской Федерации, в отношении такого рабочего места действие данной декларации прекращается и проводится внеплановая специальная оценка условий труда.

### 3.5. Методы и средства предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний

Средства коллективной защиты в зависимости от назначения подразделяются на классы:

- средства защиты от повышенного уровня различных видов излучений;
- нормализации воздушной среды;
- нормализации освещения помещений и рабочих мест;
- защиты от повышенного уровня вибрации;
- защиты от повышенного ультра- и инфразвука;
- защиты от электрического тока и повышенного уровня статического электричества;
- защиты от воздействия механических факторов;
- защиты от химических факторов;
- защиты от биологических факторов;
- защиты от падения с высоты;
- защиты от пониженных и повышенных температур, температурных перепадов воздуха и оборудования.

Средства защиты работников должны обеспечивать предотвращение или уменьшение действия опасных и вредных производственных факторов.

Средства коллективной защиты работников конструктивно должны быть соединены с производственным оборудованием или элементами управления таким образом, чтобы, в случае необходимости, возникло принудительное действие средства защиты.

Средства защиты разделяют на устройства:

- оградительные; предохранительные;
- тормозные;
- автоматического контроля и сигнализации;
- дистанционного управления;
- знаки безопасности.

Плакаты и знаки безопасности изготавливаются в соответствии с требованиями ГОСТ 12.4.026-2001 «Цвета сигнальные, знаки безопасности и разметка сигнальная. Назначение и правила применения. Общие технические требования и характеристики. Методы испытаний».

По характеру применения плакаты могут быть постоянными или переносными. Плакаты и знаки безопасности применяют:

- для запрещения действий (запрещающие плакаты);
- для предупреждения об опасности (предупреждающие плакаты и знаки);
- для разрешения определенных действий только при выполнении конкретных требований безопасности труда (предписывающие плакаты);
- для указания местонахождения различных объектов, устройств (указательные плакаты).

Кроме указанных выше, применяются также знаки пожарной безопасности, эвакуационные знаки и знаки медицинского и санитарного назначения.

В качестве сигнальных элементов для предупреждения об опасности должны применяться: звуковые; световые; цветové сигнализаторы, которые устанавливаются в зоне видимости и слышимости обслуживающего персонала и их сигналы должны быть различимы в производственной обстановке.

Сигнальные лампочки и другие светосигнальные устройства должны иметь знаки и надписи, указывающие значения сигналов.

Части производственного оборудования, представляющие опасность для работников и которые по техническим причинам не могут быть ограждены, должны быть окрашены в сигнальные цвета по ГОСТ 12.4.026-2001 «Цвета сигнальные, знаки безопасности и разметка сигнальная. Назначение и правила применения. Общие технические требования и характеристики. Методы испытаний».

Для световой сигнализации применяются следующие цвета:

- красный для запрещающих и аварийных сигналов, для предупреждения о перегрузках, неправильных действиях, опасности, состоянии, требующем немедленного вмешательства;

- желтый для привлечения внимания (предупреждения о достижении предельных значений, о переходе на автоматическую работу);

- зеленый для сигнализации безопасности (нормального режима работы оборудования, разрешения на начало действия и т.п.);

- синий применяется в специальных случаях, когда не могут быть применены красный, желтый или зеленый цвета.

3.6. Основные требования по предупреждению электротравматизма.

Поражение электрическим током — один из основных травмирующих факторов производственного травматизма со смертельным исходом. Основными мерами защиты от поражения электрическим током являются:

- применение надлежащей изоляции, а в отдельных случаях повышенной;

- соблюдение соответствующих расстояний до токоведущих частей или закрытие, ограждение токоведущих частей;

- наличие надежного и быстродействующего автоматического отключения частей электрооборудования, случайно оказавшегося под напряжением;

- заземление и зануление корпусов электрооборудования и элементов электроустановок, которые могут оказаться под напряжением вследствие повреждения изоляции;

- применение напряжения 42 В и ниже переменного тока;

- применение предупреждающей сигнализации, надписей и плакатов.

Во время работы следует выполнять следующие правила электробезопасности:

- при эксплуатации электроприборов следовать указаниям инструкций изготовителя и требованиям инструкций по охране труда;

- включение электрооборудования производить вставкой исправной вилки в исправную розетку;

— отключать электрооборудование при перерыве в работе и по окончании рабочего процесса;

— не вытягивать за шнур вилку из розетки;

— оберегать изоляцию проводов электроинструментов или приборов от механических повреждений, а провода от обрыва;

— не пользоваться электроприборами с поврежденной изоляцией;

— не работать с электрооборудованием во влажной одежде и влажными руками;

— если во время работы обнаружится неисправность электрооборудования или работающий с ним почувствует хотя бы слабое действие тока, работа должна быть немедленно прекращена и неисправное оборудование должно быть сдано для проверки или ремонта;

— не наступать на проложенные на земле электрические провода и кабели временной проводки;

— неукоснительно выполнять требования плакатов и знаков безопасности.

Подключение, отключение и ремонт электроустановок должен производить квалифицированный электротехнический персонал с группой по электробезопасности не ниже III.

При поражении электрическим током необходимо быстро освободить пострадавшего от действия тока — немедленно отключить с помощью выключателя, рубильника или штепсельного разъема, а также путем вывертывания пробок или отключения пакетных или автоматических выключателей на щитке ту часть электроустановок, которой касается пострадавший.

Когда невозможно отключить электроустановку, следует принять иные меры по освобождению пострадавшего, соблюдая надлежащую предосторожность.

Необходимо помнить, что пострадавший, находящийся в цепи тока, сам является проводником электрического тока. Поэтому, при освобождении пострадавшего от электрического тока оказывающий помощь должен принять меры предосторожности.

Для отделения пострадавшего от токоведущих частей или провода напряжением до 1000 В следует воспользоваться канатом, палкой, доской или каким-либо другим сухим предметом, не проводящим электрический ток.

Можно оттянуть пострадавшего за одежду (если она сухая и отстает от тела), избегая при этом прикосновения к окружающим металлическим предметам и частям тела пострадавшего, не прикрытым одеждой.

Для изоляции своих рук следует воспользоваться диэлектрическими перчатками или обмотать руку шарфом, надеть на нее суконную фуражку, натянуть на руку рукав пиджака или пальто, накинуть на пострадавшего сухую материю.

Действовать рекомендуется одной рукой, другая должна находиться в кармане или за спиной.

Все, о чем говорилось выше, относится к установкам напряжением до 1000 В. Для отделения пострадавшего от токоведущих частей, находящихся под напряжением выше 1000 В, следует применять диэлектрические боты, перчатки

и изолирующие штанги, рассчитанные на соответствующее напряжение. Такие действия может производить только обученный персонал.

#### **4. Общие правила поведения работников в служебных помещениях учреждения .**

##### *4.1. Требования охраны труда перед началом рабочего дня.*

Каждый работник перед началом работы обязан:

- убрать с рабочего места посторонние предметы и предметы, не требующиеся для выполнения текущей работы (коробки, сумки, папки, книги и т.п.);

- убедиться внешним осмотром в отсутствии механических повреждений шнуров электропитания и корпусов средств оргтехники, а также в отсутствии механических повреждений электропроводки и других кабелей, электророзеток, электровыключателей, светильников, кондиционеров и другого оборудования;

- проверить: исправна и удобно ли расположена мебель, удобно ли размещены оборудование рабочего места и необходимые для работы материалы на рабочем столе, свободны ли подходы к рабочим местам;

- в случае обнаружения повреждений и неисправностей ПЭВМ, периферийных устройств, средств оргтехники, мебели, приспособлений, электропроводки и других кабелей, электророзеток, электровыключателей, светильников, кондиционеров и другого оборудования не включать оборудование, не приступать к работе, вызвать технический персонал и сообщить об этом своему непосредственному руководителю;

- проверить, достаточно ли освещено рабочее место. При недостаточной освещенности необходимо организовать местное освещение, причем расположить светильники местного освещения так, чтобы при выполнении работы источник света не слепил глаза как самому работающему, так и окружающим;

Убедиться в безопасности выполнения работ, только после этого можно приступать к выполнению работ.

##### *4.2. Требования охраны труда во время работы.*

Каждый работник во время работы обязан:

- содержать в порядке и чистоте рабочее место, не допускать загромождения его документами;

- содержать свободными проходы к рабочим местам, не загромождать оборудование предметами, которые снижают теплоотдачу средств оргтехники и другого оборудования;

- следить за исправностью средств оргтехники и другого оборудования, соблюдать правила их эксплуатации и инструкции по охране труда для соответствующих видов работ;

- при длительном отсутствии на рабочем месте отключать от электросети средства оргтехники и другое оборудование за исключением оборудования, определенного для круглосуточной работы (сетевые серверы и т.д.);

- быть внимательным, не отвлекаться и не отвлекать других;

- в случае замятия листа (ленты) бумаги в устройствах вывода на печать перед извлечением листа (ленты) остановить процесс и отключить устройство от электросети, вызвать технический персонал или сообщить об этом своему непосредственному руководителю;

- отключать средства оргтехники и другое оборудование от электросети, только держась за вилку штепсельного соединителя;

- не допускать натягивания, скручивания, перегиба и пережима шнуров электропитания оборудования, проводов и кабелей, не допускать нахождения на них каких-либо предметов и соприкосновения их с нагретыми поверхностями;

- во время установленных перерывов в работе выполнять рекомендованные упражнения для глаз, кистей рук;

- не допускать попадания влаги на поверхность ПЭВМ, периферийных устройств и другого оборудования. Не протирать влажной или мокрой ветошью оборудование, которое находится под электрическим напряжением.

Во время работы не допускается:

- прикасаться к движущимся частям средств оргтехники и другого оборудования;

- работать при недостаточной освещенности рабочего места;

- касаться элементов средств оргтехники и другого оборудования влажными руками;

- переключать интерфейсные кабели, вскрывать корпуса средств оргтехники и другого оборудования и самостоятельно производить их ремонт.

#### *4.3. Требования охраны труда по окончании рабочего времени.*

После окончания работы необходимо:

- отключить от электросети средства оргтехники и другое оборудование, за исключением оборудования, которое определено для круглосуточной работы (факс, сетевые серверы и т.д.);

- привести в порядок рабочее место, обращая особое внимание на его противопожарное состояние;

- закрыть окна;

- выключить светильники;

- обо всех недостатках, обнаруженных во время работы, проинформировать своего непосредственного руководителя.

### **5. Основные требования санитарии и личной гигиены.**

Работник должен соблюдать правила личной гигиены.

Запрещается принимать пищу в производственных помещениях. Бытовые помещения должны содержаться в чистоте, ежедневно убираться, регулярно проветриваться.

К санитарно-бытовым помещениям относятся: места для приема пищи, сан. узлы.

Спецодежда работающих должна подвергаться своевременному ремонту и стирке.

## **6. Средства индивидуальной защиты (СИЗ).**

Все работники, занятые на работах с вредными условиями труда, включая температурные воздействия, загрязнения, обеспечиваются бесплатно, по установленным нормам спецодеждой, спецобувью, смывающими и обезвреживающими средствами и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ). Спецодежда должна выдаваться работающим в установленные сроки и соответствовать Техническому регламенту Таможенного союза, соответствующим стандартам. Работа без предусмотренных нормами спецодежды и других СИЗ запрещается.

Работники должны бережно относиться к выданным в их пользование средствам индивидуальной защиты, своевременно ставить в известность своего непосредственного руководителя о необходимости стирки, чистки, ремонта СИЗ.

Спецодежда и спецобувь, пришедшие в негодность до окончания сроков носки по причинам, не зависящим от работника, подлежат замене или ремонту за счет средств работодателя.

Средства индивидуальной защиты являются собственностью учреждения при увольнении и по истечении срока носки подлежат возврату.

В учреждении ведётся учёт выдачи спецодежды, спецобуви и других СИЗ на каждого работника отдельно в личных карточках учета выдачи.

## **7. Обстоятельства и причины отдельных характерных несчастных случаев, происшедших в учреждениях из-за нарушения требований безопасности и охраны труда.**

Статистика показывает, что большинство травм на производстве происходит по вине сотрудника, даже если все рабочие места оборудованы в соответствии с требованиями законодательства. Это такие ситуации, когда работник находится на территории учреждения или по дороге на работу, в командировке, т.е. не на своем конкретном рабочем месте. Например, по пути в соседний отдел или столовую работник споткнулся на лестнице и упал, повредив ногу. В этом случае травма считается производственной, хотя вины работодателя в том, что работник упал, нет, так как лестница была в нормальном состоянии, но по каким-то причинам сотрудник все-таки сломал ногу. Возможно, ему стало плохо в этот момент, или он просто поторопился, или был невнимателен.

7.1. Расследованию в порядке, установленном ст. 228–229.3 Трудового кодекса), подлежат события, в результате которых работниками или другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, были получены увечья или иные телесные повреждения (травмы), в т. ч. причиненные другими лицами, включая:

- тепловой удар;
- ожог;
- поражение электрическим током (в т. ч. молнией);
- укусы и другие телесные повреждения, нанесенные животными и насекомыми;

- повреждения травматического характера, полученные в результате взрывов, аварий, разрушения зданий, сооружений и конструкций, стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций, и иные повреждения здоровья, обусловленные воздействием на пострадавшего опасных факторов, повлекшее за собой необходимость его перевода на другую работу, временную или стойкую утрату им трудоспособности либо его смерть (далее – несчастный случай),

происшедшие:

- в течение рабочего времени помещении работодателя либо в ином месте выполнения работы, в том числе во время установленных перерывов, а также в течение времени, необходимого для приведения в порядок оборудования и одежды, выполнения других предусмотренных правилами внутреннего трудового распорядка действий перед началом и после окончания работы, или при выполнении работы за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, в выходные и нерабочие праздничные дни;

- при следовании к месту выполнения работы или с работы на транспортном средстве, предоставленном работодателем (его представителем), либо на личном транспортном средстве в случае использования личного транспортного средства в производственных (служебных) целях по распоряжению работодателя (его представителя) или по соглашению сторон трудового договора;

- при следовании к месту служебной командировки и обратно, во время служебных поездок на общественном или служебном транспорте, а также при следовании по распоряжению работодателя (его представителя) к месту выполнения работы (поручения) и обратно, в том числе пешком;

- при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах, в том числе действий, направленных на предотвращение катастрофы, аварии или несчастного случая.

7.2. В установленном порядке расследуются также несчастные случаи, происшедшие с работодателями – физическими лицами и их полномочными представителями при непосредственном осуществлении ими трудовой деятельности либо иных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работниками.

Расследуются в установленном порядке, квалифицируются, оформляются и учитываются в соответствии с требованиями ст. 230 Трудового кодекса и Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях как связанные с производством несчастные случаи, происшедшие с работниками или другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, при исполнении ими трудовых обязанностей или работ по заданию работодателя (его представителя), а также осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах.

О каждом несчастном случае пострадавший или очевидец должен сообщить непосредственному руководителю, который должен сохранить до начала работы комиссии по расследованию обстановку на рабочем месте и состояние оборудования такими, какими они были в момент происшествия (если это не

угрожает жизни и здоровью окружающих работников и не приведет к аварии).

Комиссия по расследованию несчастного случая обязана провести расследование обстоятельств и причин несчастного случая, выявить и опросить очевидцев и лиц, допустивших нарушение правил по охране труда, по возможности получить объяснение от пострадавшего и в течение 3 суток (при легком несчастном случае) или 15 суток (при тяжелом или несчастном случае со смертельным исходом) составить акт по форме Н-1.

Разногласия по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве, непризнания работодателем (уполномоченным им представителем) несчастного случая, отказа в проведении расследования несчастного случая и составления соответствующего акта, несогласия пострадавшего или его доверенного лица с содержанием этого акта рассматриваются соответствующими органами государственной инспекции труда или судом.

7.3. Учет микроповреждений (микротравм) работников осуществляется работодателем самостоятельно исходя из специфики своей деятельности, достижений современной науки и наилучших практик, принятых на себя обязательств.

Основанием для регистрации микроповреждения (микротравмы) работника и рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к его возникновению, является обращение пострадавшего к своему непосредственному или вышестоящему руководителю, работодателю (его представителю) (далее - оповещаемое лицо).

Оповещаемому лицу после получения информации о микроповреждении (микротравме) работника следует убедиться в том, что пострадавшему оказана необходимая первая помощь и (или) медицинская помощь.

При получении информации о микроповреждении (микротравме) работника уполномоченное лицо рассматривает обстоятельства и причины, приведшие к ее возникновению, в срок до 3 календарных дней. При возникновении обстоятельств, объективно препятствующих завершению в указанный срок рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы) работника, в том числе по причине отсутствия объяснения пострадавшего работника, срок рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы) работника, может быть продлен, но не более чем на 2 календарных дня.

При рассмотрении обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы) работника, уполномоченное лицо запрашивает объяснение пострадавшего работника об указанных обстоятельствах, любым доступным способом, определенным работодателем, а также проводит осмотр места происшествия. При необходимости к рассмотрению обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работника, привлекается работник получивший микротравму, руководитель структурного подразделения, проводится опрос очевидцев.

Уполномоченное лицо обеспечивает регистрацию в Журнале учета микроповреждения (микротравм) работников.



## **8. Действие работников при возникновении аварийных ситуаций.**

8.1. Находясь в служебном помещении учреждения каждый работник при возникновении аварийной ситуации обязан:

- немедленно прекратить работу, отключить от электросети средства оргтехники и прочее электрооборудование и сообщить о возникновении аварийной ситуации и ее характере непосредственному руководителю, а в его отсутствие заместителю руководителю; при необходимости покинуть опасную зону;
- под руководством непосредственного руководителя принять участие в ликвидации создавшейся аварийной ситуации, если это не представляет угрозы для здоровья или жизни работников;
- в случае возникновения нарушений в работе средств оргтехники или другого оборудования, а также при возникновении нарушений в работе электросети (запах гари, посторонний шум при работе средств оргтехники и другого оборудования или ощущения действия электрического тока при прикосновении к их корпусам, мигание светильников и т.д.) отключить средства оргтехники и другое оборудование от электросети, вызвать технический персонал и сообщить об этом своему непосредственному руководителю;
- в случае обнаружения неисправностей мебели и приспособлений прекратить их использование, вызвать технический персонал и сообщить об этом своему непосредственному руководителю;
- при временном прекращении подачи электроэнергии отключить от электросети средства оргтехники и прочее электрооборудование;
- не приступать к работе до полного устранения повреждений и неисправностей средств оргтехники и оборудования рабочего места или устранения аварийной ситуации;
- при возникновении пожара необходимо прекратить работу, вызвать пожарную охрану, отключить средства оргтехники и прочее оборудование от электросети, оповестить о пожаре находящихся поблизости людей, принять меры к эвакуации людей из опасной зоны и принять участие в тушении пожара имеющимися первичными средствами пожаротушения, а при невозможности ликвидировать пожар покинуть опасную зону, действуя согласно инструкциям по пожарной безопасности и планам эвакуации;
- тушение очага пожара производить с помощью порошковых или углекислотных огнетушителей с обязательным использованием средств индивидуальной защиты;
- при несчастных случаях с другими работниками оказать пострадавшему первую помощь, помочь доставить его в здравпункт или ближайшее медицинское учреждение, при необходимости вызвать медицинских работников на место происшествия;
- немедленно сообщить своему непосредственному руководителю о происшедшем с работником или по его вине несчастном случае, а также о

- любом несчастном случае с участием других работников своей или сторонней организации, свидетелем, которого был работник;
- принять меры для сохранения обстановки несчастного случая, если это не сопряжено с опасностью для жизни и здоровья людей;
  - при расследовании несчастного случая работник должен сообщить все известные ему обстоятельства произошедшего случая;
  - при совершении террористических актов или угрозе их совершения действовать в соответствии с рекомендациями по безопасности при чрезвычайных ситуациях, действующими в организации;
  - в случае обнаружения в служебных помещениях нарушений требований безопасности труда, которые не могут быть устранены собственными силами, а также в случае возникновения угрозы жизни или здоровью самого работника или других работников сообщить об этом своему непосредственному руководителю, приостановить работу и покинуть опасную зону.
  - в случае дорожно-транспортному происшествию, вызвавшего несчастный случай (наезд на людей или столкновение с другим транспортным средством), должен немедленно сообщить в органы ГИБДД, директору учреждения, оказать пострадавшему первую (доврачебную) помощь, принять меры к сохранению обстановки происшествия (аварии) до прибытия ГИБДД, если это не создает опасности для окружающих.
  - неисправную машину брать на буксир при помощи специальных приспособлений можно после разрешения инспектора ГИБДД.

8.2. Здание учреждения оснащено системой оповещения при пожаре. В случае задымления срабатывает система оповещения. Система оповещения людей о пожаре находится в исправном состоянии. Руководитель учреждения организует работы по ремонту, техническому обслуживанию и эксплуатации средств обеспечения пожарной безопасности и пожаротушения, обеспечивающие исправное состояние. Работы осуществляются с учетом инструкции изготовителя на технические средства, функционирующие в составе систем противопожарной защиты.

Информация о работах, проводимых со средствами обеспечения пожарной безопасности и пожаротушения, вносится в журнал эксплуатации систем противопожарной защиты.

## **9. Первая помощь пострадавшим.**

Несчастные случаи, как правило, сопровождаются различными травмами. Оказание немедленной помощи может спасти пострадавшего от тяжелых последствий.

Условиями успеха в оказании первой помощи пострадавшим являются быстрота действий и умение оказывающего помощь.

Особо важно своевременное оказание первой помощи пострадавшим от поражения электрическим током. Не следует отказываться от оказания помощи

пострадавшим и считать их мертвыми только по отсутствию таких признаков жизни, как дыхание или пульс. Это может определить только врач.

#### 9.1. Помощь при поражении электрическим током.

Необходимо как можно быстрее освободить пострадавшего от контакта с токонесущими предметами. Наиболее верный и простой способ - отключение электросети при помощи рубильника, выключателя путем разъема штепсельного соединения или вывертывания предохранителей. Если этими приемами отключить электропитание невозможно, следует перерубить провода (каждый отдельно) топором или другим предметом с изолирующей ручкой.

Человек, оказывающий помощь, не должен касаться ни токоведущих частей, ни пострадавшего, находящегося в контакте с этими частями. Это правило нужно соблюдать всегда, независимо от того, отключены или нет токоведущие части. В том случае если невозможно отключить электроток перечисленными способами, пострадавшего следует отделить от токоведущих предметов путем оттягивания за одежду или любую часть тела, обязательно надев при этом диэлектрические перчатки и галоши. Провод, упавший на человека, можно отбросить сухой палкой, доской или другим предметом, не проводящим электрический ток.

Отделение пострадавшего от токоведущих частей при напряжении свыше 1000В производится изолирующими клещами или другими специальными приспособлениями, рассчитанными на соответствующее напряжение. При этом человек, оказывающий помощь, должен обязательно надеть боты и диэлектрические перчатки.

Как только пострадавший будет отделен от контакта с электросетью, необходимо приступить к оказанию первой помощи непосредственно на месте происшествия.

Пострадавшего укладывают на спину и проверяют наличие дыхания и пульса. Наличие дыхания устанавливают по движению грудной клетки. Наличие пульса определяют путем ощупывания лучевой артерии у основания большого пальца руки или сонной артерии на шее с правой или левой стороны кадыка. Отсутствие пульса свидетельствует об остановке сердца. При остановке сердца и отсутствии дыхания срочно приступают к непрямому массажу сердца и проведению искусственной вентиляции легких.

Искусственную вентиляцию легких рекомендуется проводить способом «изо рта в рот». Для этого на рот пострадавшего накладывают кусок марли или ватной платок, и оказывающий помощь, приложившись через них своим ртом ко рту пострадавшего, форсированно вдыхает в него воздух с частотой 10-15 выдохов в минуту.

Непрямой массаж сердца заключается в том, что оказывающий помощь опирается на нижнюю половину груди пострадавшего ладонями кистей рук, положенных одна на другую, и производит ритмичные надавливания на грудную клетку 60-70 раз в минуту.

Эффективность массажа сердца контролируется по пульсовым толчкам на лучевой или сонной артериях, которые совпадают с массажными движениями. Одновременно с массажем сердца делают искусственное дыхание «изо рта в

рот». В течение ~~каждых~~ 5 мин массажа следует контролировать по пульсу, не появились ли самостоятельные сокращения сердца после прекращения массажных движений.

Искусственное дыхание и массаж сердца необходимо производить непрерывно до прибытия врача. Эти мероприятия могут производить несколько человек, сменяя друг друга.

### 9.2. Помощь при кровотечениях.

Наружное кровотечение возникает при различных ранениях, сопровождающихся повреждением артериальных и венозных сосудов. Наиболее опасно артериальное кровотечение, при котором кровь вытекает быстро, пульсирующей струей и имеет алую окраску. Венозное кровотечение, даже если оно сильное, характеризуется «выпльванием» крови из глубины раны и отсутствием пульсации; кровь темно-красного цвета с синюшным оттенком.

При кровотечении нельзя терять ни минуты, в том числе на поиски стандартных средств для остановки кровотечения. Самым первым по очередности и самым простым способом является пальцевое прижатие кровоточащего сосуда или тампонада раны. Оказывающий помощь пальцем или кулаком прижимает непосредственно то место, откуда вытекает кровь, и держит их до тех пор, пока не остановится кровотечение или пока не будут применены другие способы его остановки. Желательно (но не обязательно) использование стерильных тампонов, которые следует положить на рану, и через них производить пальцевое прижатие кровоточащего сосуда.

В случае не очень сильного кровотечения тампон, положенный на рану, можно туго прибинтовать к пораженной части тела и таким образом добиться полной остановки кровотечения. Этот метод называется методом «давящей повязки», он оказывается почти всегда достаточным для остановки кровотечения.

К наложению кровоостанавливающего жгута нужно прибегать как можно реже и только в тех случаях, когда оказываются неэффективны все другие способы остановки кровотечения. Место наложения жгута выбирают таким образом, чтобы оно оказалось расположенным ближе к сердцу по отношению к месту расположения раны.

Конечность перед наложением жгута поднимают вверх и удерживают в таком положении несколько минут для того, чтобы произошел отток крови, затем на предполагаемое место наложения жгута помещается прокладка из любой мягкой ткани и жгут накладывается с таким усилием, чтобы прекратилось кровотечение.

### 9.3. Помощь при обмороке.

Обморок - это потеря сознания в результате острого малокровия головного мозга. Обморок может возникать вследствие переутомления на фоне физического или морального (эмоционального) перенапряжения, при недоедании, сильном испуге. Иногда обморок имеет место при приеме лекарственных средств, понижающих артериальное давление. Развитию обморока способствуют перегревание, работа в душном, плохо вентилируемом помещении.

При обмороке человек бледнеет, может учащаться дыхание, пульс становится слабым, потеря сознания длится от нескольких секунд до 20-30 мин.

При длительном пребывании обморочке могут появиться судороги. Очень часто люди чувствуют приближение обморока и успевают пожаловаться на плохое самочувствие.

Помощь заключается в том, что пострадавшего укладывают так, чтобы голова оказалась ниже туловища и ног. Шея и грудь освобождаются от стесняющей одежды, лицо охлаждают холодной водой, дают подышать нашатырным спиртом. При восстановлении сознания не следует спешить с разрешением садиться или встать.

#### 9.4. Помощь при отравлении газами.

Отравление газом чаще всего наблюдается при пожарах, при неисправностях печного отопления, иногда к тяжелым отравлениям может привести пребывание в закрытом помещении, куда поступают выхлопные газы от двигателей внутреннего сгорания (ударный газ).

Отравление бытовым газом (пропан-бутан) наступает при неисправности газопроводов или утечке газа.

Во всех случаях отравления газом наступает кислородная недостаточность. В случае если сокращено сознание, пострадавший жалуется на сильную головную боль, головокружение, тошноту. При более тяжелом отравлении наступают галлюцинации с бредом, иногда к этому присоединяется рвота. Кожа приобретает багрово-синюшную окраску. При крайней степени отравления пострадавший теряет сознание, наступают расстройства дыхания и сердечной деятельности, что может привести к смерти.

Помощь состоит в возможно более быстром удалении пострадавшего из отравленной атмосферы. Больному желательно обеспечить ингаляцию кислородом (из кислородной подушки), положить на голову пузырь со льдом. При остановке дыхания и сердца - производить искусственную вентиляцию легких и непрямой массаж сердца.

#### 9.5. Помощь при ожогах.

Ожоги возникают в результате действия на ткани тела горючих жидкостей или пламени (термические ожоги) или вследствие попадания на покровы тела агрессивных сред: кислот или щелочей (химические ожоги).

Различают 4 степени ожогов: 1-я степень - покраснение кожи; 2-я степень - покраснение кожи с образованием пузырей; 3-я степень - выгорание кожи; 4-я степень - выгорание кожи и более глубоко лежащих тканей вплоть до костей. При термических ожогах следует как можно быстрее применить местное охлаждение холодной водой из-под крана, при помощи пузырей со льдом или путем применения специальных криопакетов в течение 15-20 мин. Не следует вскрывать или удалять пузыри и производить какие-либо манипуляции с ожоговой поверхностью.

На область ожога накладывают марлевую повязку, которую можно смочить антисептической жидкостью (раствором фурацилина, 2%-ным раствором марганцовокислого калия и т. п.) или в простейшем варианте - холодной водой.

При химических ожогах кислота смывается мыльной водой или 1-2%-ным раствором соды, а щелочь - раствором уксусной кислоты или лимонной кислоты.

#### 9.6. Помощь при обморожениях.

Обморожения наступают при низких температурах окружающего воздуха.

Обморожению способствуют высокая влажность, переутомление, истощение, тесная обувь или одежда.

Обмороженная часть тела теряет чувствительность, кожа приобретает бледносинюшную окраску. При распространенном обморожении могут наступить урежение пульса (менее 60 ударов в 1 мин), снижение артериального давления, потеря сознания и смерть.

Помощь заключается в том, что пострадавшего раздевают, а пораженную часть тела или всего человека помещают в теплую ванну с температурой воды 35-40°C. При остановке сердца и отсутствии дыхания необходимо производить искусственную вентиляцию легких и массаж сердца.

#### 9.7. Помощь при ушибах.

На место ушиба накладывается тугая повязка с помощью бинта. После этого к нему прикладывается пузырь со льдом на 10-15 мин.

*Помощь при растяжении связок.*

Заключается в создании покоя пораженной части тела путем наложения тугой бинтовой повязки либо с помощью шин. На место растяжения связок кладется пузырь со льдом на 10-15 мин.

#### 9.8. Помощь при вывихах.

Вывих - это частичное или полное выхождение суставного конца кости из суставной впадины другой кости. Чаще других происходят вывихи в плечевом суставе (вывих плеча) и в тазобедренном суставе (вывих бедра).

Во всех случаях вывихов наблюдается заметное изменение формы сустава, которое легко обнаружить при сравнении с формой нормального симметричного сустава. Движения в вывихнутой части конечности более болезненны и ограничены. При оказании первой помощи не следует предпринимать попыток вправления вывиха до прибытия врача. Требуется обеспечить максимальное обездвижение вывихнутой кости с помощью шин или косынок.

#### 9.9. Помощь при переломах.

Переломы костей конечностей определяются на глаз. В месте перелома изменяется форма конечностей, и они могут принимать совершенно необычное положение. При попытках движения обнаруживается ненормальная подвижность в тех частях, где нет сустава. Эти движения даже при минимальной амплитуде сопровождаются резкой болью.

При переломах костей таза пострадавший не может поднять в положении лежа выпрямленную в коленном суставе ногу. При переломах ребер возникает резкая боль при дыхании, а глубокие вдохи сопровождаются треском, который слышит сам пострадавший и лицо, оказывающее помощь.

Характерным признаком переломов костей черепа является истечение крови из ушей и носа. При падении с высоты часто встречаются переломы позвоночника. Этот вид переломов опасен ввиду возможного паралича ног. Помощь при переломах состоит в том, чтобы создать покой поврежденной части тела за счет использования шин или укладывания пострадавшего на носилки или топчан. Не следует до прибытия врача поднимать пострадавшего, за-

ставлять его ходить или пытаться «вправить» перелом. При открытом переломе на рану следует положить стерильную повязку.

9.10. Все поступившие на работу должны пройти вводный инструктаж о способах оказания первой помощи пострадавшему, а также практическое обучение приемам освобождения от действия электрического тока и выполнения искусственного дыхания, знать места хранения (расположения) аптечки, необходимых приспособлений и средств для оказания первой доврачебной помощи, знать способы и телефоны вызова врачебной помощи (общегородской телефон 103).

Инструкцию разработал:

Исполняющий обязанности специалист  
по охране труда



Федина Л.В.